

РОМАСЬ В.П., студент, м. Харків, НТУ «ХПІ»

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Процес підбору персоналу стає системи управління персоналом будь-якого підприємства і має на увазі ретельну економічну, етико-психологічну і правову підготовленість до нього обох учасників процедури підбору - роботодавця в особі служби управління персоналом і кандидата на робоче місце.

Ми спостерігаємо зміну способу виробництва, перехідний етап, який характеризується прискоренням динаміки соціальних систем, виникненням нових соціальних відносин.

Методологія в галузі управління персоналом, способи і методи, що застосовуються при вирішенні конкретних завдань в організації, є тими актуальними завданнями, правильне рішення яких дозволить організаціям отримувати не тільки більш високі прибутки, але і працювати в більш комфортних умовах.

Важливим напрямком для їх вирішення є грамотний, компетентний відбір персоналу з урахуванням всіх методичних рекомендацій, які вироблені на даний час.

Значним явищем сучасного етапу розвитку суспільства можна вважати зміну форм власності на засоби виробництва, орієнтацію реформ на нові ринкові методи господарювання та управління.

З одного боку, комерційна організація виступає як соціальна група, чії цілі та цінності припускають адаптацію до соціально-економічної ситуації, з іншого - як більш широка соціальна спільність, яка об'єднує соціальні групи, комерційні організація, впливає на навколишнє середовище, змінюючи соціально-економічну ситуацію.

Фахівці кадрових агентств, менеджери по кадрам, для підбору персоналу найчастіше користуються вузьким спектром методів, що дозволяють виявити відповідність кандидата займаній посаді.

Проведено структурування проблеми управління персоналом з позиції сучасності та визначено найбільш значущі функції з управління персоналом підприємства, які представлені за допомогою системної моделі управління.

На основі розробленої математичної і системної моделі розроблена методика відбору персоналу, що базується на основі кореляційного аналізу параметрів особистісних характеристик співробітників.

Розроблена універсальна методика комплексної оцінки претендентів, що базується на аналізі малого числа параметрів.

Набір персоналу відбувається за різними джерелами, як зовнішнім, так і внутрішнім.

Підбір персоналу проводиться з урахуванням кількісних характеристик особистості - професійних якостей, які виражені в сформованих у даній особистості системи знань, умінь, навичок і досвіду.

Метод використаний при побудові системи управління персоналом організації це - системний аналіз, який служить методологічним засобом системного підходу до вирішення проблем.

Таким чином, на основі прогнозування особистісних особливостей, професійних якостей і поведінки здобувачів є основою для написання методик проведення процесу підбору персоналу на конкретному підприємстві з певними характеристиками.